

S1 24 122

ARRÊT DU 19 NOVEMBRE 2025

**Tribunal cantonal du Valais
Cour des assurances sociales**

Composition : Candido Prada, président ; Frédéric Fellay et Matthieu Sartoretti, juges ;
Delphine Rey, greffière

en la cause

X _____, recourante

contre

SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL (SICT), intimé

(suspension du droit à l'indemnité de chômage pour refus de travail convenable)

Faits

A. X _____, née en 1981, au bénéfice d'un CFC d'employée de commerce, a travaillé comme collaboratrice administrative à 80% auprès A _____ pour une durée déterminée du 1^{er} août 2023 au 31 janvier 2024 (pièces 7 et 9).

Le 25 janvier 2024, elle s'est inscrite comme demandeuse d'emploi auprès de l'Office régional de placement de Sierre (ci-après : ORP) et a requis le versement d'indemnités journalières dès le 1^{er} février 2024 (pièce 1). L'assurée a ainsi ouvert son 3^{ème} délai-cadre d'indemnisation (pièce 41). Son dossier avait été clos le 1^{er} août 2023 conséquemment à son engagement pour une durée déterminée auprès de B _____, lequel avait fait suite à un programme d'emploi temporaire (PET) préalable (pièce 4).

Par courrier du 8 février 2024, l'ORP a assigné l'assurée à un poste de collaborateur spécialisé en comptabilité, employé de commerce, à 80% auprès de C _____ SA. Il lui a demandé de présenter sa candidature jusqu'au 12 février 2024 (pièce 8).

Le 13 février 2024, l'assurée a fait parvenir à l'ORP le formulaire « Retour d'assignation ». Elle y a indiqué avoir postulé auprès de C _____ SA par courriel du 13 février 2024 (pièce 10).

Le 6 mars 2024, l'ORP a adressé à l'assurée une assignation emploi et lui a fixé un délai au 11 mars 2024 pour déposer sa candidature pour un poste d'employé de commerce auprès de D _____ SA (pièce 12).

Le 13 mars 2024, l'assurée a informé l'ORP qu'elle avait postulé pour le poste auprès de D _____ SA par courriel du même jour (pièce 17).

Sur le formulaire « Résultat de candidature » signé le 20 mars 2024, D _____ SA a indiqué à l'ORP que l'assurée n'avait pas présenté ses services (pièce 19).

Le 21 mars 2024, l'ORP a invité l'assurée à lui indiquer, dans un délai échéant le 28 mars suivant, pour quel motif elle n'avait pas donné suite à l'offre d'emploi auprès de D _____ SA (pièce 18).

Le 22 mars 2024, l'assurée a adressé à D _____ SA un courriel dont la teneur était la suivante : « (...) Après un contrôle minutieux de mes postulations, je ne retrouve pas le mail qu'il me semble vous avoir fais (sic) parvenir avec mon dossier de candidature.

Je ne sais pas s'il a (sic) eu un problème informatique ou une erreur de ma part. Je vous présente mes excuses pour ce couac, je suis normalement très sérieuse avec mes obligations auprès de l'ORP et dans mes recherches d'une opportunité d'emploi. Je me permets de vous transmettre mon dossier au cas où le poste serait toujours ouvert (...) » (pièce 20).

D _____ SA a répondu le 26 mars 2024 ce qui suit : « (...) Après une nouvelle vérification, nous n'avons pas de mail de postulation. Toutefois, nous vous remercions pour votre envoi mais nous avons déjà attribué le poste (...) » (pièce 20a).

Par décision du 5 avril 2024, l'ORP a suspendu durant 34 jours, dès le 12 mars 2024, le droit aux indemnités de chômage de l'assurée, au motif qu'elle avait refusé l'emploi de secrétaire administrative auprès de D _____ SA. En effet, elle n'avait pas présenté ses services pour ce poste comme demandé dans le courrier d'assignation du 6 mars précédent (pièce 21).

L'assurée s'est opposée à cette décision le 11 avril 2024, arguant en substance qu'elle ne pouvait pas prouver l'envoi de sa postulation mais qu'un problème technique et une postulation tardive ne pouvaient pas être assimilés à un refus de poste convenable. Elle a allégué qu'elle effectuait ses recherches d'emploi de manière consciencieuse et qu'elle était de bonne foi. Elle a indiqué qu'elle avait déjà reçu en 2023 une assignation pour le même bureau et qu'elle y avait donné suite. Elle a joint à son opposition un échange de courriels avec D _____ SA à titre de preuve. Elle a soutenu que la pénalité devait être proportionnelle à la faute (pièce 25).

Le 17 avril 2024, l'ORP a assigné l'assurée à un poste de collaborateur spécialisé en comptabilité, employé de commerce, auprès de E _____. Il lui a fixé un délai au 22 avril 2024 pour postuler (pièce 29). Dans le formulaire « Retour d'assignation », l'assurée a indiqué avoir déposé sa candidature pour ce poste par courriel du 20 avril 2024 (pièce 30).

Le 28 juin 2024, l'ORP a assigné l'assurée à un poste d'employée de commerce auprès de F _____ SA. Le délai de postulation a été fixé au 2 juillet suivant (pièce 37).

Le 29 juin 2024, l'assurée a indiqué à l'ORP avoir postulé auprès de F _____ SA le même jour par courriel (pièce 38).

Les griefs de l'assurée du 11 avril 2024 ont été rejetés par décision sur opposition du 30 juillet 2024 du SICT. En substance, le SICT a retenu que les motifs avancés par l'assurée ne pouvaient être considérés comme valables (pièce 41).

B. Le 19 août 2024, X _____ a recouru céans contre la décision sur opposition du 30 juillet précédent concluant, principalement à son annulation et, subsidiairement, à ce que sa faute soit qualifiée de légère. En substance, elle a réitéré les arguments développés dans son opposition du 11 avril précédent.

Dans sa réponse du 1^{er} octobre 2024, le SICT a conclu implicitement au rejet du recours. Il a souligné que la recourante n'avait pas pu établir qu'elle avait transmis son dossier de candidature à l'entreprise D _____ SA par courriel jusqu'au 11 mars 2024 au plus tard. En outre, cette entreprise avait confirmé le 20 mars suivant qu'elle n'avait reçu aucune candidature de la recourante. Dans ces circonstances, la recourante devait supporter les conséquences de l'absence ou de l'échec de la preuve.

Dans sa réplique du 9 octobre 2024, la recourante a maintenu que l'envoi d'un courriel tardif ne pouvait pas être considéré comme un refus d'emploi. Elle a relevé que son dossier prouvait qu'elle ne prenait pas à la légère ses recherches d'emploi et les assignations.

Dans sa duplique du 11 novembre 2024, l'intimé a rappelé que, selon la jurisprudence, il y avait refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refusait expressément un travail convenable qui lui était assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommodait du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou faisait échouer la perspective de conclure un contrat de travail. Compte tenu de la durée illimitée de l'emploi assigné, la sanction prononcée était conforme au barème fédéral.

L'échange d'écritures a été clos le 12 novembre 2024.

Considérant en droit

1. Selon l'article 1 alinéa 1 LACI, les dispositions de la LPGA s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la LACI ne déroge expressément à la LPGA.

Posté le 19 août 2024, le recours à l'encontre de la décision sur opposition du 30 juillet précédent a été interjeté dans le délai légal de 30 jours (art. 38 al. 4 et 60 LPGA) et devant l'instance compétente (art. 56 et 57 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 119 et 128 al. 2 OACI ; art. 81a al. 1 LPJA). Il répond par ailleurs aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 61 let. b LPGA), de sorte que la Cour doit entrer en matière.

2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 34 jours, au motif qu'elle aurait refusé un travail convenable.

3.

3.1 L'assuré n'a droit à l'indemnité de chômage que si, entre autres conditions, il est apte au placement (art. 8 al. 1 let. f LACI). Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1 LACI).

L'aptitude au placement comprend deux éléments : la capacité de travail d'une part, c'est-à-dire la faculté de fournir un travail - plus précisément d'exercer une activité lucrative salariée - sans que l'assuré en soit empêché pour des causes inhérentes à sa personne, et, d'autre part, la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'article 16 LACI, ce qui implique non seulement la volonté de prendre un tel travail s'il se présente, mais aussi une disponibilité suffisante quant au temps que l'assuré peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels (ATF 125 V 51 consid. 6a).

3.2 Aux termes de l'article 17 alinéa 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis.

L'assuré est notamment tenu d'accepter immédiatement tout travail convenable qui lui est proposé, en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 et 17 al. 3 première phrase LACI). L'article 16 alinéa 2 LACI comporte une liste de tout travail qui n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté.

Est assimilé à un refus d'emploi convenable le fait de ne pas donner suite à une assignation à un travail réputé convenable (ATF 122 V 34 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_24/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.1, 8C_865/2014 du 17 mars 2015 consid. 3 et 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 3.2). Le simple fait que la proposition d'emploi ne correspond pas aux qualifications ou aux vœux professionnels d'un assuré n'autorise pas encore celui-ci à refuser ou à faire échouer cette occasion de travail ; renoncer à un tel poste de transition, que l'assuré pourrait changer en temps opportun contre un autre convenant mieux, n'est pas un motif propre à justifier la suppression d'une sanction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_950/2008 du 11 mai 2009 consid. 4.1 et la référence citée). Lors de négociations avec le futur employeur, l'assuré doit ainsi non seulement manifester clairement et sans équivoque qu'il est disposé à conclure un contrat (ATF 122 V 34 consid. 3b), mais également s'efforcer de mener sérieusement les pourparlers contractuels (arrêt du Tribunal fédéral 8C_337/2008 du 1^{er} juillet 2008 consid. 3.3.2). Entrent également en considération dans l'analyse du comportement de la personne assurée, son apparence, son attitude et les propos qu'elle tient pendant l'entretien d'embauche, ainsi que les dossiers de candidature malhonnêtes (arrêt du Tribunal fédéral 8C_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 4.2). La jurisprudence décrit ainsi d'une manière très large le comportement répréhensible entrant dans le cadre d'un refus de travail convenable (arrêt du Tribunal fédéral 8C_468/2020 du 27 octobre 2020 consid. 5.2 et les références).

Il y a aussi refus d'emploi lorsqu'un assuré ne parvient pas à apporter la preuve de la communication d'une postulation suite à une assignation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_38/2012 du 10 avril 2012 ; RUBIN, Assurance-chômage, Manuel à l'usage des praticiens, 2025, p. 168).

Les erreurs de courriers électroniques relèvent également du refus d'emploi, car il s'agit de démarches importantes auxquelles l'assuré doit être particulièrement attentif. Ainsi,

le Tribunal fédéral a retenu que, compte tenu du manque de fiabilité du trafic électronique en général, et en particulier des difficultés liées à la preuve de l'arrivée d'un message électronique dans la sphère de contrôle du destinataire, l'expéditeur d'un courriel est tenu de vérifier soigneusement l'adresse saisie et qu'en cas d'incertitude, il peut être tenu de s'informer auprès de l'employeur sur la réception de sa candidature et de réagir en l'absence de cette dernière en déposant son pli auprès de la Poste ou en réessayant de l'envoyer par voie électronique. Il appartient en effet à l'expéditeur de prendre certaines précautions, sans quoi il devra assumer le risque, conformément aux règles sur la répartition du fardeau de la preuve, que son envoi ne parvienne pas - ou pas dans un délai prévu - auprès du destinataire (ATF 145 V 90 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.1, 8C_339/2016 du 29 juin 2016 consid. 4. 4 et 2C_699/2012 du 22 octobre 2012 consid. 4.2).

3.3 En vertu de l'article 30 alinéa 1 lettre d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment lorsqu'il refuse un travail convenable. Une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 141/06 du 24 mai 2007 consid. 3). La suspension du droit à l'indemnité de chômage n'est toutefois pas subordonnée à la survenance d'un dommage effectif ; est seule déterminante la violation par l'assuré des devoirs qui sont le corollaire de son droit à l'indemnité de chômage, soit en particulier des devoirs posés par l'article 17 LACI (arrêt du Tribunal fédéral 8C_491/2014 du 23 décembre 2014 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 152/01 du 21 février 2002 consid. 4).

3.4 En ce qui concerne la preuve, le juge fonde sa décision, en matière d'assurances sociales et sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 142 V 435 consid. 1, 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3, 126 V 353 consid. 5b et 125 V 193 consid. 2).

3.5 Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par l'autorité (art. 43 LPGa). Cette règle n'est toutefois pas absolue. Sa portée est

restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire. Cela comporte en partie l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi la partie concernée s'expose à devoir supporter les conséquences de l'absence de preuve (ATF 138 V 86 consid. 5.2.3 et 125 V 193 consid. 2).

3.6 En l'espèce, la recourante soutient avoir adressé sa candidature pour le poste d'employé de commerce auprès de D _____ SA hors délai en raison d'un problème technique.

3.6.1 Il est premièrement relevé que l'emploi proposé à la recourante était convenable au sens de l'article 16 LACI. Ce poste tenait compte notamment de la formation de la recourante. Cette dernière a dans un premier temps allégué qu'elle avait déjà postulé à la même assignation au début de l'année 2023 et que son profil ne remplissait pas les critères pour le poste en question. Elle n'avait en outre aucune pratique, ni aucune connaissance dans le domaine fiduciaire. Elle a cependant précisé par la suite qu'il s'agissait d'une simple remarque. L'on ne voit au demeurant pas quel motif excluant le caractère convenable de cet emploi serait rempli dans le cas d'espèce (art. 16 al. 2 LACI).

3.6.2 Conformément à ce qui précède, il appartenait à la recourante d'apporter la preuve de la communication de sa postulation auprès de D _____ SA en date du 13 mars 2024. Or, force est de constater qu'elle n'a pas pu apporter cette preuve. En effet, la recourante a indiqué qu'elle n'avait pas retrouvé la trace de l'envoi dans ses courriers électroniques envoyés. Elle n'a pas non plus apporté de preuve quant à un éventuel problème technique. Le fait qu'elle ait informé l'ORP, le 13 mars 2024, de l'envoi de sa postulation à l'entreprise D _____ SA le même jour ne signifie pas encore qu'elle a effectivement envoyé sa candidature ce jour-là. Par ailleurs, l'employeur potentiel a indiqué, après nouvelle vérification de ses courriels, qu'il n'avait pas reçu de postulation de la part de la recourante. En l'absence d'accusé de réception, la recourante aurait dû prendre contact avec l'entreprise concernée pour confirmer la bonne réception de sa postulation ou faire parvenir sa candidature par courrier postal également. Dès lors que la recourante n'a pas démontré que son courrier électronique du 13 mars 2024 (postulation) avait été réceptionné par D _____ SA, elle doit supporter les conséquences de l'absence de preuve. On soulignera par ailleurs que la recourante a allégué avoir envoyé sa candidature le 13 mars 2024, alors que le délai pour postuler avait été fixé au 11 mars précédent, de sorte que dans l'hypothèse où cette postulation avait été adressée le 13, elle devait être considérée comme tardive (pièces 2 et 17).

3.6.3 Il convient ensuite de déterminer si la recourante disposait d'un motif valable pour transmettre sa candidature le 22 mars 2024, soit 11 jours après le délai de postulation fixé par l'ORP. Force est de constater que tel n'est pas le cas. Le fait que la recourante pensait avoir postulé le 13 mars 2024 ne constitue pas un motif valable. Elle n'invoque par ailleurs pas d'autres motifs qui le seraient.

3.6.4 Partant, la recourante a adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi convenable. En effet, en postulant hors délai, aussi bien dans l'hypothèse du 13 mars 2024 que le 22 mars 2024, elle s'est accommodée du risque que l'emploi en question fût occupé par quelqu'un d'autre (cf. *supra* consid. 3.2).

Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimé a considéré que les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable étaient réunis en l'espèce (art. 30 al. 1 let. d LACI), ce qui justifiait une suspension.

4. La sanction étant justifiée dans son principe, il convient à présent d'en examiner la quotité.

4.1 Selon l'article 30 alinéa 3 LACI, la durée de la sanction est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder 60 jours. L'article 45 alinéa 3 OACI prévoit que la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).

L'article 45 alinéa 4 lettre b OACI prévoit que l'assuré qui refuse un emploi réputé convenable commet une faute grave, à moins qu'il puisse se prévaloir d'un motif valable, c'est-à-dire de circonstances laissant apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère ; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 141 V 365 consid. 4.1 et 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2).

Une faute grave a été confirmée dans les cas suivants (motif valable refusé) : faibles chances d'obtenir le poste compte tenu de nombreuses postulations (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 143/04 du 22 octobre 2004), désignation imprécise du poste (arrêt du Tribunal fédéral C 57/06 du 5 avril 2007), surqualification de l'assuré (arrêt du Tribunal fédéral 8C_342/2017 du 28 août 2017), postulation tardive (arrêt du Tribunal fédéral 8C_285/2011 du 22 août 2011), absence de marge de manœuvre laissée à l'assuré pour tenter d'obtenir un salaire supérieur à celui, convenable, proposé par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_24/2021 du 10 juin 2021), retard pour débiter un essai et impertinence de l'assuré vis-à-vis de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral

8C_7/2012 du 4 avril 2012), faible durée du chômage postérieurement à la faute sanctionnée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_149/2023 du 14 août 2023 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 33/06 du 15 décembre 2006), manque d'intérêt pour un poste sans refus expressément formulé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_200/2008 du 15 septembre 2008), impossibilité de démontrer l'envoi (par courrier simple) d'une postulation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_38/2012 du 10 avril 2012), postulation par voie électronique à une adresse erronée, sans vérification, de la part de l'assuré, malgré réception d'un message d'erreur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_756/2020 du 3 août 2021), problème de santé mais n'empêchant pas la prise d'emploi dans le cas concret (arrêt du Tribunal fédéral 8C_108/2008 du 3 décembre 2008), résiliation d'un contrat et conclusion d'un autre, dans la restauration, dont le début a été reporté en raison de mesures de fermeture des établissements publics pour lutter contre une pandémie (situation jugée trop incertaine) qui aurait dû inciter l'assuré à conserver son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_726/2021 du 11 août 2022), échec d'une activité indépendante (vers laquelle un assuré s'est dirigé après avoir résilié son contrat de travail) pour des raisons totalement imprévisibles (pandémie), toute activité indépendante comportant par nature des risques d'entreprise importants (arrêt du Tribunal fédéral 8C_650/2021 du 10 novembre 2021). Dans le cadre d'un refus d'emploi suite à une erreur d'adressage d'une postulation sur un site Internet, le fait que l'assuré ait pris par ailleurs ses obligations au sérieux peut certes être pris en compte pour fixer la durée de la suspension, mais dans la fourchette légale et pas à moins de 31 jours (arrêt du Tribunal fédéral 8C_313/2021 du 3 août 2021 et la référence citée). Il en va de même pour un refus d'emploi lié à des difficultés de compréhension d'une assignation par un assuré qui pouvait cependant obtenir de l'aide de sa famille. L'absence de manquement antérieurs ne saurait faire admettre une faute autre que grave (arrêt du Tribunal fédéral 8C_283/2021 du 25 août 2021) (RUBIN, op. cit., p. 176s).

En revanche, dans les cas suivants, un motif valable a été admis : durée limitée de l'emploi refusé (DTA 2000 p. 45), prise d'un emploi réduisant le dommage à l'assurance dans une moindre mesure qu'un autre emploi proposé en même temps (arrêt du Tribunal fédéral 8C_856/2018 du 31 janvier 2019), refus d'emploi par inadvertance jugée ponctuelle, contrebalancée par des efforts pour retarder l'apparition du chômage puis pour y mettre fin rapidement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_712/2020 du 21 juillet 2021), manque de flexibilité dû à l'âge (arrêt du Tribunal fédéral 8C_775/2012 du 29 novembre 2012), licenciement pour accomplissement de tâches en lien avec une activité indépendante durant un emploi, sans permission de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_497/2011 du 4 avril 2012), licenciement pour prise unilatérale de vacances

par l'employé sans que l'employeur ait lui-même fixé la date des vacances comme l'article 329c alinéa 2 CO l'impose (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 373/99 du 19 avril 2000) (RUBIN, Assurance-chômage, op. cit., p. 77).

Les motifs justifiant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 117s *ad* art. 30 LACI ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_756/2020 du 3 août 2021 consid. 3.2.1 et 8C_108/2008 du 3 décembre 2008).

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Quoique de telles directives ne sauraient lier les tribunaux, elles constituent un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons (ATF 141 V 365 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_40/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5.4). Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances - tant objectives que subjectives - du cas concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier de celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (arrêts du Tribunal fédéral 8C_406/2020 du 28 avril 2021 consid. 4.3, 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1 et les références, non publié in ATF 139 V 164). Le barème du SECO prévoit une suspension d'une durée de 31 à 45 jours en cas de premier refus d'un emploi convenable à durée indéterminée (Bulletin LACI IC, ch. D79/2.B/1).

Pour pouvoir s'écarter de la durée de suspension retenue par les organes de l'assurance-chômage, les tribunaux cantonaux doivent toutefois s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître leur propre appréciation comme la mieux appropriée (RUBIN, op. cit., p. 178).

4.2 En l'occurrence, l'intimé a fixé la durée de la suspension des indemnités à 34 jours. Cette quotité qui se trouve plus proche du minimum que du maximum de la fourchette pour faute grave ne prête pas le flanc à la critique.

Au vu de ce qui précède et conformément à la jurisprudence précitée (cf. *supra* consid. 4.1), il n'y a pas lieu de retenir un motif valable qui ferait apparaître la faute de la recourante comme étant de gravité moyenne ou légère. On rappellera que le fait de prendre au sérieux ses obligations de chômeuse est une circonstance pertinente pour

fixer la durée de la suspension, elle ne constitue cependant pas un motif valable pour refuser un travail convenable (cf. *supra* consid. 4.1).

En cas de faute grave sans motif valable, la valeur moyenne dans l'échelle de suspension de 31 à 60 jours prévue par l'article 45 alinéa 3 lettre c OACI doit être retenue comme point de départ pour l'appréciation individuelle de la faute. En l'espèce, en fixant à 34 jours la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante, l'intimé s'était déjà écarté considérablement de la moyenne de 45 jours de suspension et a ainsi dûment tenu compte du fait qu'elle était active dans ses démarches envers l'assurance-chômage.

5.

5.1 Partant, le recours est rejeté et la décision sur opposition du 30 juillet 2024 est confirmée.

5.2 Il n'est pas perçu de frais (art. 61 let. fbis LPGA), la loi spéciale, en l'occurrence la LACI, ne prévoyant pas le prélèvement de frais judiciaires, ni alloué de dépens (art. 61 let. g *a contrario*).

Prononce

1. Le recours est rejeté.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

Sion, le 19 novembre 2025